

There are no translations available.

## **Circular 2344-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la productividad en virtud de la reforma laboral y la pandemia.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 18 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

### **Paranoia de la productividad, el fenómeno que agobia tanto a jefes como a empleados**

Hay una desconexión entre la percepción de los colaboradores y los jefes sobre el desempeño en el trabajo remoto. Mientras el 87% de los empleados afirma que es productivo en el teletrabajo, sólo el 12% de los líderes confía que el rendimiento de sus equipos es bueno en este esquema. A este fenómeno, Microsoft lo ha calificado como “paranoia de la productividad”.

Sin embargo, el esquema híbrido poco ha ayudado a combatir la desconfianza que tienen los jefes sobre la productividad de sus equipos. De acuerdo con el *Índice de Tendencias Laborales* de Microsoft WorkLab, el 85% de los líderes asegura que [la mezcla entre trabajo presencial y remoto](#) ha dificultado confiar en que los colaboradores son productivos.

La paranoia de la productividad es el resultado de esta desconfianza de los líderes sobre el desempeño que pueden tener las personas en el trabajo remoto, aunque se encuentren en un

modelo híbrido. Se ha denominado así a este fenómeno porque los jefes muestran temor a que la flexibilidad laboral provoque que las personas no trabajen, aunque haya muchos indicadores que demuestren que el rendimiento de los empleados se ha mantenido o que incluso ha incrementado.

“A muchos líderes y gerentes les faltan las viejas señales visuales de lo que significa ser productivo porque no pueden ver quién está trabajando duro al caminar por el pasillo o pasar por la sala de conferencias”, indica el reporte.

A través de su reporte, el gigante de la tecnología advierte que la paranoia de la productividad es uno de los riesgos principales para [que el trabajo híbrido sea sostenible](#). “Los líderes deben pasar de preocuparse por si su gente está trabajando lo suficiente a ayudarlos a concentrarse en el trabajo que es más importante”, refiere el informe.

Para Natalia Jiménez, líder regional de Expansión de Deel, parte de este fenómeno responde al fuerte arraigo de las rutinas del trabajo presencial, como ver a las personas haciendo cosas para convencerse que realmente están enfocadas en sus actividades.

“Creo que hay un miedo de productividad, pero me parece más una fachada al miedo de perder el control, porque hay estadísticas y números sobre el crecimiento que tuvieron las empresas en pandemia y el aumento de productividad. Sin embargo, los gerentes están asustados, pero la realidad puede estar más ligada a una pérdida de control, el no saber dónde está la gente”, expone la especialista.

Estrella Vázquez tiene una percepción similar. La directora general de la consultoría Factor RH asegura que una conclusión importante en todo esto es que el estilo de liderazgo tiene que modificarse.

“Hay que gestionar por objetivos, no es algo que tenga que ver con la percepción. Si la persona está contratada para cumplir con una determinada cantidad de tareas, pues da igual si lo hace dentro o fuera de la oficina. Al saber cuántos son los entregables, entonces podemos tener la misma métrica de productividad”, señala la especialista.

¿Mucha productividad o exceso de trabajo?

De acuerdo con Microsoft WorkLab, las reuniones virtuales han tenido un crecimiento de 153% a nivel global en los más de 30 meses de pandemia. “La tensión es clara: en una semana promedio, el 42% de los participantes realiza múltiples tareas durante las reuniones mediante el envío activo de un correo electrónico o mensaje, y eso no incluye prácticas como leer correos electrónicos y mensajes entrantes o trabajar en archivos que no son de esas reuniones”, indica el reporte.

En este sentido, el 43% de los colaboradores asegura que ya [se siente agotado en el trabajo](#) . En buena medida, esto es resultado de una falta de claridad y propósito en los objetivos de cada persona.

“Definir qué tarea no es relevante es tan importante como definir lo que sí importa; en un mundo donde todo es importante, nada lo es. Hemos llegado a un punto de rendimientos decrecientes debido al [exceso de trabajo y la sobrecarga](#) : si los líderes no intervienen, ponen en peligro la productividad”, señala el informe.

Desde la perspectiva de Estrella Vázquez, la orientación al logro debe ser en ambos sentidos, tanto por parte de los líderes como de los colaboradores. “Hay personas que llegan a presumir a la oficina que se durmieron a las 3 de la mañana, la pregunta es qué lograste en esas horas. La realidad es que trabajar un chorro de horas y hacer un montón de cosas no te hace más productivo”.

De esta manera, la paranoia de la productividad también está instalada en la mente de algunos empleados. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los esquemas de labores remotas sí han llevado a las personas a tener que invertir más horas en el desempeño de sus tareas. Al menos el 27% de los colaboradores que participa en algún esquema flexible expresa que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo.

“Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a

la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana”, señala el organismo en el documento *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*

La paranoia y la igualdad entre colaboradores

“Definitivamente el criterio de un buen trabajador cambia. Antes el compromiso era llegar temprano a la oficina y ser responsable, pero ahora en mi equipo de trabajo puede haber personas que trabajan con una diferencia de dos horas o un jefe que no se conecta los viernes. Por eso ahora el compromiso se debe medir por otros criterios; por eso la medición por objetivos es tan importante”, subraya Natalia Jiménez.

La paranoia de la productividad que actualmente enfrentan las empresas no sólo podría poner en riesgo el propio trabajo híbrido, sino generar una desigualdad entre trabajadores remotos y presenciales. De acuerdo con el estudio de Mercer sobre *Tendencias Globales de Talento*, al 64% de los ejecutivos de Recursos Humanos en México le preocupa las oportunidades de promoción para los trabajadores remotos.

“El sesgo de proximidad es natural, empatizo o no con las personas que tengo cercanas y se generan conversaciones diferentes de manera presencial que las de una reunión virtual de una hora, por eso hay que empezar a trabajar en el cambio de estilo de liderazgo, pero también en el cambio de dinámicas y diseños de puesto”, apunta Estrella Vázquez.

Las especialistas coinciden en que el enfoque en resultados será clave tanto para evitar la paranoia de la productividad como para tener igualdad en las oportunidades de crecimiento entre colaboradores remotos y presenciales.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**